

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006568/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/07/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035826/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.216352/2024-53  
DATA DO PROTOCOLO: 03/07/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA, CNPJ n. 60.113.008/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEX DA SILVA PEREIRA;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAULO - SINDILAV., CNPJ n. 47.463.195/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS LAROCCA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2024 a 31 de março de 2026 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE NAS EMPRESAS DO SETOR DE LAVANDERIAS INDEPENDENTEMENTE DA FUNÇÃO OU FORMA DE CONTRATAÇÃO, EXCETUANDO-SE OS DIFERENCIADOS E TERCEIRIZADOS, NA FORMA DA LEI, DESDE QUE NÃO ATUEM NA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA**, com abrangência territorial em **Águas de Santa Bárbara/SP, Angatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Avaré/SP, Botucatu/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Conchas/SP, Coronel Macedo/SP, Guapiara/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Iporanga/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Laranjal Paulista/SP, Mairinque/SP, Paranapanema/SP, Pardinho/SP, Pereiras/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Ribeirão Branco/SP, Riversul/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapiraí/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Tatuí/SP, Tietê/SP e Votorantim/SP.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2024 a 31/03/2025**

A partir de **01/04/2024**, fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho o salário normativo (piso salarial) no valor de **R\$1.726,00** (um mil setecentos e vinte e seis reais) por mês, excluídos os menores aprendizes, na forma da Lei.

**Parágrafo Único:** Aos empregados que forem demitidos, ou que pedirem demissão, cujo **aviso prévio (trabalhado ou indenizado) ultrapassar a data de 31/03/2024**, será devido o salário normativo (piso salarial) de **R\$ 1.726,00** (um mil setecentos e vinte e seis reais), devendo integrar o cálculo das verbas rescisórias para todos os efeitos.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2024 a 31/03/2025**

Fica estabelecido que os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho **superiores ao salário normativo da categoria profissional de R\$ 1.726,00** (um mil setecentos e vinte e seis reais), terão **“reajuste salarial” de 3,93%** (três inteiros e noventa e três décimos por cento), correspondente ao período de 01/04/2023 a 31/03/2024, calculado sobre os salários de **31/03/2024**.

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados admitidos **após 15/04/2023** os salários serão reajustados proporcionalmente conforme a seguinte tabela:

<b>DATA DE ADMISSÃO</b>	<b>% DE REAJUSTE</b>
Até 15/04/2023	3,93%
De 16/04/2023 a 15/05/2023	3,63%
De 16/05/2023 a 15/06/2023	3,3%
De 16/06/2023 a 15/07/2023	2,97%
De 16/07/2023 a 15/08/2023	2,64%
De 16/08/2023 a 15/09/2023	2,31%
De 16/09/2023 a 15/10/2023	1,98%
De 16/10/2023 a 15/11/2023	1,65%
De 16/11/2023 a 15/12/2023	1,32%
De 16/12/2023 a 15/01/2024	0,99%
De 16/01/2024 a 15/02/2024	0,66%
De 16/02/2024 a 15/03/2024	0,33%
A partir de 16/03/2024	0,00%

**a)** Aos empregados que forem demitidos, ou que pedirem demissão, **a partir de 01/04/2024 e tenham data de admissão na empresa até 15/04/2023**, fazem jus ao **“reajuste salarial” integral de 3,93%** (três inteiros e noventa e três décimos por cento), devendo integrar o cálculo das verbas rescisórias para todos os efeitos.

**b)** Aos empregados que forem demitidos, ou que pedirem demissão, **a partir de 01/04/2024 e tenham data de admissão na empresa a partir de 16/04/2023**, fazem jus ao **“reajuste salarial” proporcional** conforme tabela acima, devendo integrar o cálculo das verbas rescisórias para todos os efeitos.

**c)** Será devido o “**reajuste salarial**” estipulado nos itens “**a**” ou “**b**” a todos os empregados que forem demitidos, ou pedirem demissão, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) ultrapassar a data de **31/03/2024**, devendo integrar o cálculo das verbas rescisórias para todos os efeitos.

**Parágrafo Segundo:** Com o reajuste salarial mencionado no item anterior, ficarão compensados automaticamente todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período de 01/04/2023 a 31/03/2024, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, aumento real, equiparação salarial e término de aprendizagem.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS (VALES)**

Garantidas as condições mais favoráveis preexistentes, as empresas concederão adiantamento salarial a seus empregados, até o dia 20 (vinte) de cada mês, em valor não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, inclusive no curso do aviso prévio trabalhado.

**a)** Se o dia 20 (vinte) coincidir com sábado, o pagamento do vale será antecipado para o primeiro dia útil anterior; se o dia 20 (vinte) coincidir com domingo ou feriado, o vale será pago no primeiro dia útil imediatamente posterior.

**b)** A presente condição não se aplicará àqueles empregados que tiverem faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 02 (dois) dias até o dia 15 (quinze) do mês.

**c)** Os empregados que optarem por pagamento salarial único deverão fazê-lo por escrito, ficando a empresa, neste caso, desobrigada do cumprimento da presente cláusula.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO E CONDIÇÕES DE RECEBIMENTO**

Os salários dos empregados serão pagos até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, ou prazo estabelecido por legislação superveniente.

**a)** As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados, durante a jornada de trabalho, tempo hábil e compatível com horário bancário para o recebimento, excluindo-se os horários de refeição. O tempo destinado ao recebimento bancário não poderá ser descontado nem compensado.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA / MORA SALARIAL**

A inobservância do prazo legal para pagamento mensal dos salários, acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário em favor do empregado.

**a)** A multa não se aplicará quando se tratar de eventuais diferenças postuladas, judicialmente, após o pagamento da rescisão ou ato homologatório.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS**

É proibido ao empregador efetuar desconto no salário dos empregados e nos demais recebimentos a que façam jus (tais como: prêmios ou bônus; PLR; abonos; ajuda de custo; diárias para viagem; auxílio alimentação; cesta básica; auxílio maternidade; auxílio natalidade; auxílio funeral; verbas rescisórias; e outros), por motivos de perda, extravio ou qualquer dano causado à roupa de lavanderia, exceto se provado a culpa ou dolo do empregado.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA NONA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL**

As partes fixam na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a proibição da redução da remuneração mensal em função de redução de carga horária.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salário com a discriminação detalhada das horas ou dias trabalhados, inclusive as horas extraordinárias, prêmios, adicional noturno, adicional de insalubridade, demais títulos e importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES**

**a)** Sempre que ocorrer promoção a mesma será comunicada, por escrito, ao empregado.

**b)** Toda promoção comportará um período experimental não superior a 30 (trinta) dias.

- c)** Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma um aumento real de, no mínimo, 5% (cinco por cento).
- d)** Havendo paradigma, após o período experimental será garantido o menor salário da função.
- e)** O aumento por promoção não será compensado nem deduzido por ocasião da primeira data-base subsequente.
- f)** Vencido o período experimental, a promoção será, obrigatoriamente, anotada na CTPS do empregado.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

As empresas se obrigam a efetuar o pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido pelo empregado por ocasião do aviso de férias, em conformidade com artigo 2º, § 2º, da Lei nº 4.749/65.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- a) 50%** (cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal, quando trabalhadas em qualquer dia compreendido entre a segunda-feira e sábado, inclusive, até o limite de 02 (duas) horas diárias.
- b) 70%** (setenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas aos sábados, nas horas excedentes a 02 (duas) horas.
- c) 100%** (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado ao repouso semanal.
- d)** A jornada máxima de trabalho, incluindo horas extras, não poderá ultrapassar a soma de 10 (dez) horas por dia, de acordo com a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

Para pagamento de férias vencidas e proporcionais, 13º salário integral e proporcional, aviso prévio, DSR, feriados e FGTS, serão computadas todas as horas extras trabalhadas.

**a)** Em relação às férias, será apurada a média das horas do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão da mesma.

**b)** Em relação ao 13º salário, será apurada a média das horas extras trabalhadas no ano, aplicando-se o valor do salário vigente na data legal de pagamento.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas que mantêm jornada de trabalho noturno, horário compreendido entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 5:00 (cinco) horas do dia seguinte, pagarão a seus empregados adicional de **30%** (trinta por cento) sobre a hora normal, para fins do artigo 73 da CLT.

**a)** Nos termos do artigo 73 e §§ da CLT, a hora noturna é computada em 52 minutos e 30 segundos.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2024 a 31/03/2025**

As empresas pagarão a seus empregados, individualmente, a título de **Participação nos Lucros e/ou Resultados (2024)**, os valores abaixo indicados, conforme o número de empregados que possuam, no total, ou seja, somados os empregados de todas as unidades de trabalho situadas na base territorial dos Sindicatos convencionados:

Até 10 (dez) empregados	<b>R\$ 415,50</b>
De 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados	<b>R\$ 462,50</b>
De 26 (vinte e seis) a 60 (sessenta) empregados	<b>R\$ 507,50</b>
Acima de 60 (sessenta) empregados	<b>R\$ 561,50</b>

**a)** Os valores acordados serão pagos em **02 (duas) parcelas iguais** em **20/07/2024 e 20/02/2025**.

**b)** O pagamento da Participação de Lucros e/ou Resultados (PLR), não é considerado como salário, reajuste e/ou gratificação.

**c)** As empresas que já implantaram programas de PLR, ficam desde já cientes da preservação das condições mais favoráveis aos trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** São beneficiários da presente cláusula todos os empregados, inclusive os demitidos.

**Parágrafo Segundo:** Para empregados admitidos após 01/04/2024, será pago valor proporcional aos meses efetivamente trabalhados, durante o período de apuração, à razão de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior a 15 dias.

**Parágrafo Terceiro:** Para empregados desligados, será pago valor proporcional aos meses efetivamente trabalhados, durante o período de apuração, à razão de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior a 15 dias.

**Parágrafo Quarto:** As parcelas a serem pagas poderão sofrer reduções, havendo desconto percentual de acordo com o número de faltas de cada funcionário, individualmente, conforme a tabela a seguir:

**a) Faltas Injustificadas:**

02 (duas) falta	não haverá desconto
04 (quatro) faltas	desconto de 10% (dez por cento)
06 (seis) faltas	desconto de 25% (vinte e cinco por cento)
08 (oito) faltas	desconto de 40% (quarenta por cento)
10 (dez) faltas	desconto de 70% (setenta por cento)
12(doze) faltas	não recebe o benefício

**b) Faltas Justificadas:**

02 (duas) faltas	não haverá desconto
04 (quatro) faltas	desconto de 10% (dez por cento)
06 (seis) faltas	desconto de 25% (vinte e cinco por cento)
08 (oito) faltas	desconto de 40% (quarenta por cento)
10 (dez) faltas	desconto de 70% (setenta por cento)
12 (doze) faltas	não recebe o benefício

**b.1)** Ficam excluídas as faltas justificadas em decorrência de internação; afastamento do trabalho por motivo de doença e afastamento do trabalho por motivo de acidente do trabalho.

**b.2)** Para a aplicação da tabela acima, será considerado o período trabalhado de **01 de abril de 2024 a 31 de dezembro de 2024**.

**Parágrafo Quinto:** A presente estipulação objetiva incentivar o comprometimento entre os agentes sociais empresa/empregado, no aumento de esforços e motivação no desenvolvimento do trabalho, de forma a se buscar constantemente melhorias de produtividade e de qualidade, que possibilitem atingir metas e conseqüentemente um melhor resultado para ambos, objetivo maior quanto ao cumprimento da Lei em questão.

**Parágrafo Sexto:** A inobservância do prazo legal para o pagamento da PLR, acarretará multa de 10% (dez por cento) do valor estipulado nesta Convenção Coletiva de Trabalho em favor da parte prejudicada.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TÍQUETE VALE CESTA / CESTA BÁSICA

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2024 a 31/03/2025**

As empresas fornecerão mensalmente, sem ônus para o empregado, a todos os seus empregados, um tíquete/vale cesta com o valor de face de **R\$ 185,00** (cento e oitenta e cinco reais) e/ou uma cesta básica de alimentos de primeira linha de valor idêntico, **a partir de 01/04/2024**.

- a)** Aos empregados que já recebem tíquete/vale cesta ou cesta básica em valor superior a **R\$ 185,00** (cento e oitenta e cinco reais) será aplicado sobre o valor pago o índice de **3,93%** (três inteiros e noventa e três décimos por cento).
- b)** O benefício será concedido também durante o período de gozo de férias, licença maternidade e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá por si ou por pessoa autorizada (por escrito) retirar o tíquete/vale cesta ou a cesta básica nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.
- c)** A retirada do tíquete/vale cesta ou cesta básica deverá ser contrarrecibo.
- d)** O tíquete/vale cesta ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) de cada mês.
- e)** Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para quaisquer fins.
- f)** Para fazer jus ao benefício os empregados admitidos terão que ter trabalhado no mês de admissão a fração de 15 (quinze) dias.
- g)** Os empregados demitidos com aviso prévio trabalhado ou indenizado terão direito ao benefício de forma integral.
- h)** O benefício não será concedido aos empregados que tiverem 02 (duas) faltas injustificadas no mês.
- i)** Os empregados afastados por motivo de doença e/ou por acidente do trabalho terão direito ao recebimento do tíquete/vale cesta ou cesta básica pelo período de 06 (seis) meses, contados a partir do mês seguinte ao do efetivo afastamento.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

As empresas, nos termos da legislação vigente, obrigam-se a fornecer a todos seus empregados, independente do meio de transporte utilizado, o Vale Transporte.



**Parágrafo Primeiro:** Consoante o artigo 7º, Inciso XXVI da CF, que reconhece os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, e jurisprudência do TST – Tribunal Superior do Trabalho, o vale transporte poderá ser pago em dinheiro, não se vinculando ao salário a qualquer pretexto.

**Parágrafo Segundo:** De acordo com a legislação vigente, o vale transporte concedido poderá ser descontado até o limite de 6% (seis por cento) do salário base.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário, por doença ou acidente, fica garantida entre o 16º (décimo sexto) e 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente entre o benefício recebido da Previdência e o seu salário nominal.

**Parágrafo Único:** Ocorrendo a hipótese de o empregado perder o direito ao benefício do auxílio previdenciário por doença ou acidente, ocasionado por falta de recolhimento das obrigações previdenciárias por parte da empresa, serão garantidos ao empregado emprego e salário até 90 (noventa) dias após o mesmo vir a ter alta médica. Ocorrendo a regularização da empresa junto a Previdência Social e o empregado passando a receber o benefício, cessa a responsabilidade da empresa quanto ao pagamento dos salários do empregado.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará uma única vez, ao titular designado perante a Previdência Social, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, a quantia correspondente a 01 (um) salário nominal no caso de morte natural ou acidental e 04 (quatro) salários nominais no caso de morte por acidente do trabalho.

**Parágrafo Único:** Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO À MATERNIDADE**

Fica estabelecido que a empresa efetuará um pagamento mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo desta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de auxílio à maternidade.

**a)** O pagamento do benefício será devido a partir do retorno ao trabalho da licença maternidade, por mês e por filho até a criança completar 05 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, independentemente do número de empregadas na empresa e, dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, o benefício não integrará, para qualquer efeito, o salário da empregada.

**b)** Para fazer jus ao benefício, a empregada mãe é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do(s) filho(s).

**c)** Reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições contidas no artigo 389, § 1º, da CLT e no artigo 2º da Lei nº 14.457/2022.

**d)** O auxílio poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para a empregada-mãe.

**e)** Será concedido o benefício elencado na presente cláusula aos empregados do sexo masculino que comprovarem a adoção e/ou a guarda judicial do(s) filho(s), bem como, de igual forma, à mãe adotiva.

**f)** Em caso de nascimento de gêmeos ou mais, e, ainda, na adoção de mais de uma criança, a empregada terá direito ao pagamento de um benefício para cada filho, nos mesmos prazos estabelecidos nesta cláusula.

**g)** Este benefício tem caráter assistencial, seu pagamento não está vinculado a comprovação de gastos da empregada mãe com babá, auxiliar, matrículas em creches, instituições ou similares.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO NATALIDADE**

As empresas que mantêm convênio com o INSS estão obrigadas, por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, a efetuar em suas dependências o pagamento do auxílio-natalidade a seus empregados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2024 a 31/03/2025**

O benefício de seguro e proteção à saúde estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de **R\$ 16,35** (dezesesseis reais e trinta e cinco centavos) por empregado, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	
MORTE ACIDENTAL – MA	R\$ 15.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE – DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
4 SORTEIOS MENSIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.	
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo 7 anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.

AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.	

### Parágrafo Segundo:

**I** - As Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios que será responsável por toda gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras que garantirão a toda categoria o **PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL**.

**II** - Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo Portal do Cliente disponível no endereço: <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/>, dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO do benefício para assim, ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB. O empregador também poderá acessar o seguinte link: <https://planos.centraldosbeneficios.com.br/b2/>, onde constam todas as informações do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro.

**III** - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado, que tal prestador garanta todas as indenizações e os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula através de uma Seguradora contratada e registrada na SUSEP – Superintendência de Seguros Privados e, desde que, tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria indicada.

**IV** - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato Profissional: **a)** cópia do contrato com o prestador de serviço; **b)** a relação dos empregados que utilizam o benefício; **c)** o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível; **d)** demais documentos que comprovem não existir ônus aos empregados; **e)** comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

Não atendidas as condições descritas neste item, para que haja autorização da suspensão do cumprimento do benefício, o empregador estará, após avisado pelo Sindicato Profissional, sujeito ao cumprimento integral da presente cláusula.

**V** - Após realizarem a contratação do presente seguro de acidentes pessoais e assistências com a Central dos Benefícios, os empregadores e empregados, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital
- Apólice Coletiva com emissão de Certificado Individual para cada segurado
- Adesão de segurados com até 70 anos incompletos
- Sem análise de perfil de saúde
- Pagamento Postecipado
- Atendimento exclusivo e humanizado

### **Parágrafo Terceiro:**

I - Em virtude do inadimplemento com consequente descumprimento desta cláusula, ocasionando assim, manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar os empregados, individualmente, em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos.

II - Em caso de prejuízo ao empregado, quando da ocorrência dos eventos cobertos, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento em dobro das garantias estabelecidas, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento e/ou inadimplência da presente cláusula.

### **Parágrafo Quarto:**

O descumprimento da presente cláusula constante da Convenção Coletiva de Trabalho, acarreta ao empregador o pagamento de multa pecuniária, a favor do Sindicato Profissional, de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante dos valores do benefício mensal não recolhidos, devendo ainda o benefício ser reativado de imediato junto à parceira indicada.

### **Parágrafo Quinto: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar os dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício com observância às determinações contidas na Lei nº 13.709/18 (LGPD).

**Parágrafo Sexto:** As empresas que oferecem Convênio Médico aos seus empregados deverão cumprir o quanto estabelecido na presente cláusula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO TELEMEDICINA E BENEFÍCIOS SOCIAIS SAÚDE COMPLEMENTAR**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2024 a 31/03/2025**

As empresas que não oferecem Convênio Médico aos seus empregados, deverão migrar do “**PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL**” estabelecido na cláusula anterior para a concessão

do “**BENEFÍCIO TELEMEDICINA E BENEFÍCIOS SOCIAIS SAÚDE COMPLEMENTAR**” constante da presente cláusula.

Os Sindicatos, signatários da presente norma coletiva, entendem que a base de trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento é notadamente um público vulnerável, carente de assistência básica própria, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade e fazendo valer o conceito de responsabilidade social corporativa as partes fixam um Benefício Assistencial de Prevenção à Saúde, utilizando-se do conceito de medicina preventiva para os trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** A partir de 01/06/2023 será concedido a todos os empregados o Benefício Telemedicina e Benefícios Sociais Saúde Complementar, com o objetivo de prevenir o desenvolvimento ou agravamento de doenças, reduzindo o impacto das enfermidades na saúde dos empregados e, conseqüentemente, [melhorar sua qualidade de vida](#). Referido benefício será gerido e prestado pela empresa conveniada Ativ Administradora de Benefícios Ltda, CNPJ Nº 32.061.292/0001-69, eleita pelos convenientes após análise criteriosa de qualificação profissional e idoneidade moral no mercado e a quem incumbirá a disponibilização de 10 especialidades Médicas via Telemedicina, Exames de Baixa Complexidade.

**Parágrafo Segundo:** Escopo dos benefícios Telemedicina e Saúde Assistencial Preventiva, a serem oferecidos a categoria:

1. Assistência médica 24 horas, 7 dias por semana, via Telemedicina: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades

**01** - Clínico Geral; **02** - Cardiologia; **03** - Vascular; **04** - Coloproctologia; **05** - Dermatologia; **06** - Endocrinologia; **07** - Metabologia; **08** - Gastroenterologia; **09** - Geriatria; **10** - Ginecologia e Obstetrícia; **11** - Hematologia; **12** - Mastologia; **13** - Medicina da Família; **14** - Neurologia; **15** - Nutrologia; **16** - Oftalmologia; **17** - Ortopedia; **18** - Otorrinolaringologia; **19** - Neonatologia; **20** - Pneumologia; **21** - Psiquiatria; **22** - Radiologia; **23** - Reumatologia; **24** - Urologia.

**Obs.:** O benefício Telemedicina não exclui eventual necessidade de consulta presencial.

2. Exames: Urina tipo 1; Cultura de fezes, hemograma completo, Papanicolau e exame de PSA.

3. Convênio com Redes de Farmácias, com descontos de 20% a 70% para a compra de medicamentos, e Clube de Vantagens, com descontos especiais em diversos segmentos, como varejo, educação, entretenimento e lazer, turismo e viagens.

4. Para utilização dos benefícios a gestora enviara aos empregadores após o cadastro, Manual de Orientações e Regras a ser disponibilizado para todos os empregados beneficiários da presente clausula.

**Parágrafo Terceiro:** O presente benefício não se estende aos dependentes legais e/ou admite a inclusão de terceiros.

**Parágrafo Quarto:** Para custear o benefício acima, as empresas deverão efetuar o recolhimento para a empresa gestora anteriormente identificada, no valor de **R\$37,00 (trinta e**

**sete reais)** por mês, por empregado, responsabilizando-se a empresa Ativ Administradora de Benefícios Ltda a prestar assistência constituída no parágrafo terceiro aos trabalhadores.

**Parágrafo Quinto:** Os recolhimentos dos valores estabelecidos no parágrafo quarto deverão ser efetuados no dia 05 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no relatório do e-social do mês imediatamente anterior, cuja relação deverá ser encaminhada à empresa gestora que respeitará todas as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709/2018, através do e-mail [cadastro.lavanderias@ativbeneficios.com.br](mailto:cadastro.lavanderias@ativbeneficios.com.br). O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no relatório do e-social por CNPJ da empresa na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores. O benefício passa a ter validade a partir do primeiro dia subsequente ao do pagamento. Nos meses subsequentes, deverá ser encaminhada somente a planilha de movimentação de empregados admitidos e/ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e/ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível alteração no boleto.

**Parágrafo Sexto:** A presente estipulação não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial, não integrando a remuneração dos empregados para qualquer fim.

**Parágrafo Sétimo:** A obrigação de pagamento pelo empregador será mantida mesmo em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho.

**Parágrafo Oitavo:** Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 50,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor da entidade para a qual os valores deveriam ter sido recolhidos, além da multa prevista na presente convenção coletiva.

**Parágrafo Nono:** Os valores porventura não recolhidos no prazo pelo empregador serão passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, devendo ser monetariamente atualizados, acrescidos de multa de 10% (dez por cento), além de juros na forma da lei, sem prejuízo das demais penalidades previstas nesta norma coletiva.

**Parágrafo Décimo:** Para cadastro, pagamento e cumprimento da presente cláusula, os empregadores deverão entrar em contato através do e-mail [cadastro.lavanderias@ativbeneficios.com.br](mailto:cadastro.lavanderias@ativbeneficios.com.br), onde serão repassadas todas as informações necessárias, ou pela Central de Atendimento no telefone (11) 2284-3440;

**Parágrafo Décimo Primeiro :** As Instituições empregadoras que oferecem Planos de Saúde rol ANS aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que a empresa contratada garanta o mesmo escopo dos benefícios e vantagens previstos nesta cláusula e que não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, a Instituição empregadora deve enviar para o e-mail do sindicato e da gestora cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

**Parágrafo Décimo Segundo** - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício. Após a quitação de todas as pendências, a Instituição empregadora deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta à Instituição empregadora da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**Parágrafo Décimo Quarto:** O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

**Parágrafo Décimo Quinto:** As empresas que já oferecem Convênio Médico rol ANS aos seus empregados deverão comprovar aos sindicatos signatários da presente CCT, e estarão isentas do cumprimento da presente cláusula, não podendo migrar para o “BENEFÍCIO TELEMEDICINA BENEFÍCIO SAÚDE SOCIAL COMPLEMENTAR”, permanecendo assim o que for mais benéfico ao trabalhador. Entretanto, se referido convênio tiver a coparticipação do empregado no pagamento, este (empregado) poderá cancelar e optar pelo benefício explicitado na presente cláusula.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

**a)** O contrato de experiência poderá ser celebrado por 45 (quarenta e cinco) dias e prorrogado por mais 30 (trinta) dias, no máximo.

**b)** Não será exigido novo contrato de experiência no caso de readmissão de empregado na mesma empresa, bem como nos casos de admissão de empregado que esteja prestando serviços como mão de obra legalmente contratada.

**c)** A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do contrato de experiência, até no máximo 15 (quinze) dias após a data de assinatura.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**



Qualquer alteração no contrato de trabalho só será lícita com a concordância do empregado e, ainda assim, desde que não resulte, direta ou indiretamente, prejuízo ao mesmo (artigo 468 da CLT).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO APÓS A EXPERIÊNCIA**

Findo o contrato de experiência, desde que preenchidos os requisitos de equiparação salarial contidos no artigo 461 e §§ da CLT, a empresa igualará o salário do empregado aos dos outros funcionários exercentes da mesma função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - READMISSÃO DE EMPREGADO**

Será garantido ao empregado readmitido na mesma função dentro do limite de 12 (doze) meses, a percepção do último salário nominal recebido, reajustado nos mesmos percentuais consignados à categoria profissional durante o período em que esteve desligado da empresa.

**Parágrafo Único:** Será considerada nula a rescisão seguida de recontração ou de permanência do empregado em serviço quando ocorrida dentro dos 90 (noventa) dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TESTE ADMISSÃO**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 04 (quatro) horas.

**Parágrafo Único:** Quando os testes coincidirem com os horários de refeições, as empresas que tenham restaurantes concederão refeição aos candidatos em teste. As empresas que não possuam restaurantes fornecerão aos candidatos em teste um lanche, a critério da empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO E SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro desligado, igual remuneração do empregado de menor salário na função, ressalvado os cargos de supervisão e gerência.

**a)** A determinação de substituição temporária será comunicada por escrito ao empregado.

**b)** Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º dia até o último dia em que perdurar a substituição.

**c)** Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação, não implicando em redução salarial.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato por escrito e contrarrecibo, esclarecendo-se os motivos da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, quando solicitadas pelo empregado nos casos de demissões sem justa causa, deverão entregar ao funcionário demitido, carta de referência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO**

O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias após o último dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago, pelo empregador, por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se o pagamento da rescisão ocorrer antes.

**Parágrafo Segundo:** Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que independentemente do motivo da rescisão o contrato de trabalho superior a 12 (doze) meses, terá a assistência do Sindicato Profissional a essa rescisão, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDO MÚTUO**

O acordo mútuo previsto no artigo 484-A da CLT, quando realizado, deverá ser enviado ao Sindicato Profissional, junto com os comprovantes de pagamento de cada parcela a que se refere o artigo.

**a)** Na hipótese de constatação de alguma parcela da quitação estar inconsistente e/ou irregular, o Sindicato Profissional notificará a empresa.

**Parágrafo Único:** A empresa se compromete a não utilizar o acordo mútuo como meio de prejudicar os direitos dos trabalhadores ou como forma de evadir-se do cumprimento das obrigações trabalhistas, bem como se compromete a não promover qualquer tipo de retaliação ou discriminação em face dos trabalhadores que se recusarem a celebrar acordo mútuo ou que recorrerem ao Sindicato Profissional para questionar ou denunciar eventuais abusos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO – TRIBUNAL / CÂMARA DE ARBITRAGEM**

Fica proibida a homologação das rescisões dos contratos de trabalho, e/ou pagamento das verbas rescisórias devidas aos empregados, junto a Tribunais e/ou Câmaras de Arbitragem.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SEGURO-DESEMPREGO**

Se por qualquer motivo o trabalhador vier a perder, e/ou ser negado o pagamento do seguro-desemprego por parte da autoridade competente, e for a empresa que lhe der causa, fica esta responsabilizada pelo devido pagamento das parcelas a que o empregado tenha direito.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa da empresa, o aviso prévio será comunicado por escrito e contrarrecibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

**a)** As reduções previstas no artigo 488 da CLT serão utilizadas atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única por um dos períodos, no ato de recebimento do aviso prévio; em caso de inobservância dessas reduções fica a empresa sujeita à multa de 100% (cem por cento) das horas e/ou dias correspondentes ao período da redução.

**b)** Ao empregado, que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar por escrito à empresa seu desligamento, fica garantido imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva data

de saída na CTPS. Neste caso, a empresa ficará obrigada a pagar os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das reduções previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, observado que a liquidação dos direitos trabalhistas neste caso deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados do desligamento.

**c)** A empresa deve atentar para o cumprimento do aviso prévio previsto na Lei 12.506/2011, artigo 1º, § Único, e Nota Técnica nº 184 de 2012 do MTE, ressalvado o princípio da condição mais benéfica ao empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO**

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, total ou parcialmente, quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados, a partir do seu desligamento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO A EMPREGADOS COM MAIS DE 45 ANOS**

Aos empregados que tiverem 03 (três) anos de serviço prestado na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, despedido sem justa causa, fica garantido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

**a)** O período excedente a 30 (trinta) dias será sempre indenizado.

**b)** As disposições da presente cláusula não se acumularão, às da cláusula "Aviso Prévio", prevalecendo, sempre, a que for mais favorável ao empregado.

**c)** A presente cláusula não retira do empregado os direitos previstos na Lei 12.506/2011.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA**

As empresas de lavanderia e similares, independentemente do regime tributário e do tipo societário, pela sua peculiaridade de prestação de serviços a terceiros, não poderão contratar trabalhadores por meio de cooperativas, empresas de agenciamento de mão de obra, contrato de empreitada ou a qualquer título, para os fins que envolvam a lavagem da roupa como um todo e técnicas coadjuvantes que precedam a lavagem ou semelhante, em suas dependências ou fora dela, para execução de atividade fim.

**Parágrafo Único:** Se a empresa descumprir a presente cláusula, incorrerá em multa pecuniária mensal de 20% (vinte por cento) do salário normativo, a favor do empregado prejudicado.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESVIO DE FUNÇÃO**

As empresas não poderão fazer uso de dupla função da sua mão de obra para a execução de limpeza das áreas comuns, inclusive em instalações sanitárias, cozinha e/ou refeitório, salvo se adotado o “adicional de função” no importe de 20% (vinte por cento) sobre o salário de contratação, e ainda de comum acordo entre empregado e empresa.

#### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO**

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa, em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresentem redução da capacidade laboral atestada pelo Órgão Oficial e que tenham se tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os empregados nessa situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional sendo que, quando adquiridos, cessa a garantia.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

- a)** Fica vedado a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.
- b)** Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar a empresa do seu estado de gestação, devendo comprová-lo, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo ser comprovada tal situação por atestado médico do INSS.
- c)** A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser por razão de falta grave devidamente comprovada.
- d)** O aviso prévio legal previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

- a)** Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a sua incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.
- b)** A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o tiro de guerra.
- c)** Havendo coincidência entre o horário da prestação do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE**

- a)** As empresas deverão atentar para a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), nas ocorrências de acidente de trabalho, bem como observar o prazo de manutenção do contrato de trabalho, após a alta do segurado, nos termos do que dispõe o artigo 118 da Lei 8213/91, ou seja: “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário independentemente da percepção de auxílio acidente”.
- b)** Nos termos do artigo 22 da Lei 8213/91, a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, desta comunicação, deverá receber cópia o acidentado bem como ser remetida uma cópia ao Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE E GARANTIAS DO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta médica, por período igual ao do afastamento até o limite de 45 (quarenta e cinco) dias após a alta.

- a)** Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica, dada pelo SUS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta médica.

**b)** Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pela empresa, a não ser em razão de prática de falta grave devidamente comprovada.

**c)** Terá igual garantia de estabilidade, contados a partir da alta médica, os empregados afastados do serviço por doenças elencadas no artigo 20 § 1º da Lei 8213/91.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ficam garantidos emprego e salário aos empregados que estejam a menos de 12 (doze) meses da aposentadoria, mediante expressa comunicação, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade.

**a)** Para a concessão das garantias acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 6.722 de 2008) no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste o período restante para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

**b)** A concessão prevista nesta cláusula poderá ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

**c)** Na hipótese de legislação superveniente mais benéfica, que altere as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REVISTA PESSOAL**

As empresas que adotarem revista de bolsas, sacolas e mochilas de seus empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, devendo abster-se de qualquer espécie de revista pessoal de empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Para os casos devidamente comprovados, através do atestado médico, a empregada ou empregado vítima de violência doméstica terá direito ao afastamento pelo tempo determinado no atestado médico.

**a)** As empregadas e os empregados vítimas de violência doméstica poderão solicitar realocação para outra dependência da empresa quando houver, sendo garantido o sigilo de informações sobre sua transferência.

**b)** As empresas poderão oferecer a possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre a rotina das trabalhadoras e trabalhadores agredidos.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos:

**a)** Máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio-doença. Se ocorrer solicitação do INSS para apresentação de AAS, a empresa concederá no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

**b)** Máximo de 07 (sete) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria.

**c)** Para fins de obtenção de aposentadoria especial e requerimento de pagamento de pecúlio previdenciário, a empresa terá 20 (vinte) dias para entrega do formulário exigido pelo INSS.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas devem se atentar para o artigo 148, § 3º, da Instrução Normativa do INSS nº 99/2003 e “Anexo XV”, quanto à elaboração e atualização do PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário e, ainda observar o que segue:

**a)** A elaboração do PPP deve estar em conformidade com o determinado na **NR 09** - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos, quanto às eventuais exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos.

**b)** A entrega do PPP ao trabalhador para fins de aposentadoria deverá ser feita em até 05 (cinco) dias da data de comunicação do trabalhador ao empregador, e imediatamente, quando da rescisão do contrato de trabalho.



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Todo empregado terá sua Carteira de Trabalho anotada pela empresa, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, e a ele será devolvida, juntamente com os respectivos documentos, no prazo máximo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de suas anotações.

**Parágrafo Primeiro:** A falta de registro sujeitará à empresa a uma multa em favor do empregado no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por mês trabalhado, sem prejuízo das sanções administrativas cabíveis.

**Parágrafo Segundo:** Anotações desabonadoras à conduta do empregado sujeitará à empresa a uma multa em favor do empregado no valor de 01 (um) salário normativo da categoria profissional.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão a afixação de avisos do Sindicato Profissional, no quadro respectivo, em local visível, em parte destinada ao Sindicato, de comunicados aos empregados, desde que de caráter oficial e assinados pela diretoria Sindicato Profissional, relativos à convocação de assembleias, realização de eleições, campanhas de sindicalização, serviços prestados pelo Sindicato Profissional e, ainda, realização de cursos, palestra e seminários, quando encaminhados à diretoria da empresa, com antecedência de 02 (dois) dias úteis.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS**

Fica garantida estabilidade do emprego de 30 (trinta) dias aos empregados, após o retorno de férias.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - JORNADA PARCIAL DE TRABALHO**

Considerando os altos índices de desemprego registrados dentro da base territorial de ambas as Entidades Sindicais;

Considerando eventual sazonalidade no âmbito da atividade das empresas de lavanderia, nomeadamente no setor de higienização de roupa hospitalar e roupa branca (hotel e restaurantes);

Considerando que, de uma forma ou de outra, as empresas do setor acabam por suprir essa deficiência momentânea com mão de obra irregular (sem registro em CTPS), ficando difícil a fiscalização, pois os trabalhadores acabam por aceitar passivamente devido ao desemprego verificado;

Considerando que a jornada parcial de trabalho cria possibilidades efetivas de empregabilidade, em função da sazonalidade descrita anteriormente, e ainda, com a devida formalização (registro em CTPS), e amparo dos benefícios trabalhistas e previdenciários.

As Entidades Sindicais, subscritoras desta Convenção Coletiva de Trabalho, resolvem instituir a “**Jornada Parcial de Trabalho**”, cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas horas extras, sendo que a adoção deste sistema dependerá de obtenção de “**CERTIDÃO DE CUMPRIMENTO DA CCT**”, por meio de requerimento a ser enviado aos Sindicatos Profissional e Patronal.

**Parágrafo Primeiro:** No requerimento deverão ser explicitados os motivos relevantes que demonstrem a necessidade de adoção da jornada parcial de trabalho, acompanhado da DCTFWeb, do mês anterior ao pedido, observado o que segue:

**a)** a contratação de trabalhadores na modalidade “**jornada parcial de trabalho**” poderá ser de até 20% (vinte por cento) da força de trabalho existente na empresa (contratos indeterminados de trabalho), tendo como referência, os últimos 30 (trinta) dias anteriores de cada contratação.

**b)** dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias.

**c)** o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário-mínimo nacional vigente à época da contratação, e ainda, o salário hora, obrigatoriamente, será igual ao do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral.

**d)** após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT.

**e)** é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço.

**f)** o período de férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

**g)** fica assegurado, nesta modalidade de contratação, o DSR – Descanso Semanal Remunerado.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão manter trabalhadores nesta modalidade de contratação em até 12 (doze) meses contínuos. Após, passarão para o regime normal de jornada de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Fica vedada a readmissão de trabalhador na mesma empresa no prazo de 12 (doze) meses, a contar da sua saída.

**Parágrafo Quarto:** As empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional, sempre que solicitado pelo mesmo (inclusive pelo e-mail da empresa), a relação de contratados, na modalidade prevista no caput, nos últimos 30 (trinta) dias, acompanhada de cópia da DCTFWeb.

**Parágrafo Quinto:** A prática da “jornada parcial de trabalho” sem a devida observância do aqui explicitado, sujeitará a empresa ao que segue:

**a)** Alteração imediata do contrato de “jornada parcial de trabalho” para a mesma jornada integral e salarial dos demais empregados, e apuração de todas as diferenças salariais a ser paga ao trabalhador contratado de forma diversa ao aqui estabelecido, bem como efetuar os recolhimentos do INSS e FGTS.

**Parágrafo Sexto:** Todas as demais cláusulas da presente Convenção (econômicas ou sociais) ficam automaticamente garantidas para os empregados contratados na modalidade “**jornada parcial de trabalho**”, vedada qualquer distinção em relação aos demais empregados, exceto o salário normativo, em decorrência desta modalidade de jornada de trabalho.

**Parágrafo Sétimo:** A adoção do regime mencionado no caput da presente cláusula, mediante as regras aqui estabelecidas terão prevalência sobre o legislado, conforme artigo 611-A, Inciso II, da CLT.

**Parágrafo Oitavo:** Fica terminantemente proibida a contratação de trabalhadores em regime igual ou idêntico ao aqui estabelecido, no que pese o explicitado no artigo 58-A da CLT, sem a devida observância dos termos da presente cláusula sujeitando as empresas infratoras a competente ação de cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, e ainda, multa no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), por empregado, exigível pelo Sindicato Profissional em favor do prejudicado, sem prejuízo do previsto na cláusula “multa” desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho no horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TROCA DE DIA DO FERIADO**

De acordo com o inciso XI, do artigo 611-A, da CLT, fica autorizada troca de dia de gozo de feriado, quando ele recair entre terça-feira e quinta-feira.

**a)** o gozo do feriado ocorrerá em dia de segunda-feira ou sexta-feira da semana dentro do mesmo mês.

**b)** a presente cláusula não se aplica para as empresas que funcionam aos domingos e feriados, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACORDO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Os empregadores respeitarão a jornada máxima de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**a)** O estabelecimento de jornadas especiais de trabalho, somente poderão ser pactuadas entre empregados e empresas se estabelecidas através de acordo firmado com assistência do Sindicato Profissional e, devidamente inseridos no “sistema mediador” no site do Ministério do Trabalho e Emprego para registro e homologação.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

**I** – Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica.

**II** – Por 01 (um) dia em caso de falecimento de sogro (a), avós, netos.

**III** – Até 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; ocorrendo no sábado, os 03 (três) dias serão contados a partir de segunda-feira, inclusive.

**IV** – Por 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada.

**V** – Pelo tempo necessário para acompanhamento da esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.

**VI** – Até 03 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

**VII** – Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

**VIII** – Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor.

**IX** – No período em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do artigo 65 da Lei 4.375/1964 (Lei do Serviço Militar).

**X** – Até 02 (dois) dias consecutivos ou alternados, para o fim de providenciar título de eleitor.

**XI** – Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a Juízo.

**XII** – Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de Entidade Sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro (Incluído pela Lei nº 11.304/2006);

**XIII** – Nas hipóteses do artigo 131 da CLT.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

**a)** ressalvados os casos mencionados no artigo 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, as empresas não descontarão o DSR e Feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação. Não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário;

**b)** não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PIS**

As empresas deverão providenciar o pagamento do PIS nas suas próprias dependências. As empresas que não o fizerem, deverão conceder abono de 04 (quatro) horas para o empregado recebê-lo, analisados os casos em que o domicílio bancário esteja situado em outro Município para abonar o tempo necessário.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS MENORES AO MÉDICO**

A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos (as) menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes terá suas faltas abonadas, até o limite máximo de 06 (seis) dias, desde que justificada sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho (a), comprovada nos termos da cláusula referente a “atestados médicos e odontológicos”.

**Parágrafo Primeiro:** O direito previsto no “caput” somente será extensivo ao pai se ele comprovar a sua condição de único responsável.

**Parágrafo Segundo:** Caso a mãe e o pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou a outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no “caput” desta cláusula.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DESASTRES NATURAIS**

Concede-se a todos os empregados uma licença de 03 (três) dias, sem prejuízo aos trabalhadores, quando forem vítimas de desastres naturais, tais como enchentes, inundações, incêndios, deslizamentos e escorregamentos de terras, barreiras, afundamento e colapso de terras, ou qualquer dano que inutilize a habitabilidade da residência oficial dos empregados, desde que causado por desastre natural.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAMES ESCOLARES**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos dias de exame escolar e/ou exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, desde que em estabelecimento oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisada a empresa com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação posterior.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO**

A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no artigo 396 da CLT para ausências seguidas correspondentes a 10 (dez) dias úteis de trabalho.

**Parágrafo Único:** As ausências estipuladas no caput poderão ser suprimidas e/ou modificadas de acordo com eventuais critérios médicos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATRASO / PERMISSÃO DE ENTRADA AO TRABALHO**

**a)** Sem prejuízo do estabelecido no artigo 59, § 1º, da CLT, a ocorrência de 01 (um) atraso ao trabalho na semana pelo empregado, desde que não superior a 20 (vinte) minutos, será considerado como atraso justificado e não acarretará o desconto do DSR correspondente, neste caso, a empresa não poderá impedir o acesso do empregado ao local de trabalho e o

cumprimento do restante da jornada de trabalho, estando, inclusive, desobrigado o empregado a compensar os minutos referentes ao atraso.

**b)** A ocorrência de atraso superior a 20 (vinte) minutos ou de mais de 01 (um) atraso na semana, quando permitido a entrada do empregado ao trabalho, será considerado como atraso justificado e não acarretará o desconto do DSR correspondente; compensado, neste caso, o atraso no final da jornada de trabalho ou na semana.

**c)** No caso de greve nos transportes coletivos / públicos, usados pelo empregado no trajeto ao trabalho, haverá um limite no atraso de até 120 (cento e vinte) minutos diários, enquanto perdurar a greve, garantido os mesmos direitos especificados no item "a".

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DO TRABALHO POR ATO DA EMPRESA**

Quando o empregado for dispensado, em dia normal de trabalho, por ato unilateral da empresa, esta não poderá exigir a compensação ou reposição das horas não trabalhadas, ressalvada a hipótese da existência de Banco de Horas, legalmente constituído através de Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo de Trabalho entre a empresa e o Sindicato Profissional.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa ou caso fortuito, não poderão ser descontadas do salário do empregado ou compensadas posteriormente.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - HORÁRIO DE TRANSPORTE**

No encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não fornecem transporte coletivo aos funcionários usuários de serviços de transporte público regular, o término da jornada de trabalho deverá coincidir com os horários cobertos por eles.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Observada a Portaria 671/2021 e demais legislações aplicáveis, as empresas que necessitem dos trabalhos aos domingos e feriados deverão solicitar ao Sindicato Profissional uma análise quanto aos requisitos para que seja celebrado o "acordo coletivo específico".

**Parágrafo Único:** A celebração de referido "acordo coletivo específico", sempre terá como finalidade o princípio da negociação entre empresa e Sindicato Profissional, de modo a atender os interesses da empresa e dos trabalhadores.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS COLETIVAS / INDIVIDUAL**

**a)** O período de férias, coletivas ou individuais, não poderá iniciar em sábados, domingos e, no período de 02 (dois) dias que antecede feriados ou dias já compensados.

**b)** As empresas darão aviso aos empregados com 30 (trinta) dias de antecedência do início do gozo das férias.

**c)** Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas só concederão férias coletivas mediante comunicado prévio à Superintendência Regional do Trabalho, encaminhando cópia ao Sindicato Profissional de acordo com a legislação vigente, bem como providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

**d)** O pagamento das verbas referentes às férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS – CANCELAMENTO / MODIFICAÇÃO**

Comunicado ao empregado o período de férias individuais ou coletivas, a empresa somente poderá cancelar ou modificar o início do gozo previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÃO**



As empresas deverão manter local adequado, com aquecedor de refeição, refrigerador (geladeira), micro-ondas e bebedouro com água potável, para os empregados fazerem suas refeições de forma higiênica e acomodada. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ÁGUA POTÁVEL / PRODUTOS DE HIGIENE / VESTIÁRIO**

**a)** As empresas estão obrigadas a fornecer água potável aos seus empregados. Ficam garantidas situações mais favoráveis já preexistentes.

**b)** As empresas, que usam mão de obra feminina, deverão colocar à disposição das empregadas, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais. As empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

**c)** As empresas manterão local apropriado para a guarda de objetos de uso pessoal, observando as disposições da **NR 24** no tocante as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CUIDADOS NO USO DE PISTOLAS NO PROCESSO DE "USED"**

As empresas que usarem pistolas em processo de USED deverão, obrigatoriamente, adotar os seguintes cuidados:

**a)** Deverão ter local apropriado e contar com sistema de aspiração de poluentes (exaustão). O ambiente deve ser dotado de EPC “equipamento de proteção coletiva”, objetivando a aspiração dos poluentes suspensos no ar, sendo o mesmo também dotado de sistemas de filtros para que não haja a contaminação atmosférica;

**b)** Fornecer obrigatoriamente máscaras apropriadas para a aplicação de produtos químicos no estado gasoso, devidamente regularizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, adequado e necessário à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores expostos, conforme identificado no PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PERCLOROETILENO**

As empresas que operam com PERCLOROETILENO, em qualquer fase do processo de lavagem de roupa, devem cumprir o determinado na **RDC 647 de 25/03/2022** – ANVISA, e observar o que segue.

**a)** As empresas cujas máquinas estejam instaladas em recintos com sistema de ar-condicionado, além das instalações estabelecidas no **artigo 4º da RDC 647**, devem possuir

equipamento capaz de propiciar renovação de ar e controle de umidade, objetivando obtenção de qualidade do ar interior.

**b)** O monitoramento dos níveis de exposição deve ser efetuado na área laboral e de atendimento ao público, e sempre cumprir os limites observados quanto à exposição ocupacional vigente, conforme estabelecido no **artigo 5º da RDC 647**, observado, também, a frequência das medições estabelecidas no **artigo 5º, § 1º incisos I e II, da RDC 647**

**c)** Envio do resultado das medições aos trabalhadores da empresa e ao Sindicato Profissional, em conformidade ao estabelecido **artigo 5º, § 2º, da RDC 647**.

**d)** Fixação no local de trabalho da Ficha de Informação de Segurança do Produto Químico – FISPQ, conforme estabelece o **artigo 10 da RDC 647**.

**e)** A Ficha de Informação de Segurança de Produtos Químicos – FISPQ, conforme estabelece o **artigo 10 da RDC 647**, deve ser afixada em local de livre acesso ao público em geral.

**f)** Todos os trabalhadores que mantenham contato direto ou indireto com a máquina de lavar a seco devem ser submetidos ao controle biológico.

**g)** Os resíduos em decorrência do uso do PERCLOETILENO, resultante do procedimento operacional, manutenção ou outros, além da obrigatoriedade do descarte, podem ser temporariamente armazenados em recipientes lacrados com sinalização de advertência, em conformidade com o **artigo 7, § Único, da RDC 647**.

**h)** Uso de EPC - Equipamentos de Proteção Coletiva e EPI - Equipamentos de Proteção Individual, de acordo com as recomendações constantes na rotulagem dos produtos, conforme estipulado no **artigo 11 da RDC 647**, e consoante às determinações no PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS CORRELATOS DE SAÚDE**

As empresas de Lavanderia Hospitalar, Lavanderia de roupa oriunda de Casas de Saúde e/ou Lar para Idosos, de estadia de longa duração ou não, devem se enquadrar nos dispositivos da **NR 32, item 32.7**, devendo ainda observar o que segue.

**a)** As empresas ficam obrigadas a remeter, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico, ao Sindicato Profissional, quando solicitado, no prazo de 10 (dez) dias, a comprovação do cumprimento do estabelecido no **item 32.24.9, letra “c”, 32.2.4.9.2 e 32.24.10.1**.

**b)** As empresas ficam obrigadas a cumprir o estabelecido no **item 32.2.4.17**, quanto à vacinação dos trabalhadores, devendo dar ciência ao Sindicato Profissional na forma do estabelecido na letra “a” da presente cláusula.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS**

## **AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS**

As empresas estão obrigadas a cumprir a **NR 09**, elaborando e implementando o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos.

- a)** O Mapa de Risco completo ou setorial deverá ser afixado em quadro de aviso, de forma claramente visível e de fácil acesso a todos os empregados.
- b)** Cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa deverá ser remetidos ao Sindicato Profissional.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI' S)**

As empresas estão obrigadas a cumprir a **NR 06**, demonstrando seu efetivo cumprimento sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - UNIFORME E OUTROS EQUIPAMENTOS**

É obrigatório o fornecimento gratuito de uniformes profissionais aos empregados quando exigidos pelas empresas na prestação de serviços, ou quando exigidos pela própria atividade ou condição do trabalho.

- a)** As empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho são responsáveis pela manutenção, lavagem e substituição dos uniformes quando danificados, não podendo transferir ao empregado a tarefa de lavar os uniformes na própria residência.
- b)** O trabalhador poderá fazer a troca do Uniforme em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente, e em mesmo tempo, ao final dele.
- c)** Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado qualquer valor relacionado ao fornecimento, manutenção e substituição de uniforme, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor.
- d)** Fica assegurado às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução do mesmo por ocasião do desligamento do empregado.

## Insalubridade

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - INSALUBRIDADE

Fica garantido pagamento de insalubridade com base no salário-mínimo nacional, para as lavanderias hospitalares e demais empresas, conforme segue:

**a) 40%** (quarenta por cento) aos empregados que exercem suas atividades laborais onde ocorra manipulação, lavagem e exposição a materiais infecto contagiosos, agentes patológicos e biológicos, bem como, aos trabalhadores que executem a coleta de roupa contaminada em hospitais e similares.

**b) 20%** (vinte por cento) aos empregados que exercem suas atividades laborais em ambiente hospitalar.

**c) no percentual** constante na **NR 09** - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos, e/ou, na **NR 15** - Atividades e Operações Insalubres, para as demais empresas.

## Manutenção de Máquinas e Equipamentos

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES

Em atenção ao disposto na **NR 13**, as empresas enquadradas deverão atentar entre outros para o seguinte:

#### I – CALDEIRAS

**a)** Cumprimento das disposições **13.4.4.4** no que diz respeito a inspeção de segurança periódica da caldeira por profissional habilitado.

**b)** Envio pela empresa ao Sindicato Profissional, contrarrecibo, de cópia do "Relatório de Inspeção de Segurança da Caldeira" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo profissional habilitado responsável pela inspeção.

**c)** A (s) caldeira (s) deverão ser operadas por profissional "operador de caldeira" devidamente habilitado nos termos do **anexo I - item 1.1 da NR 13**, e registrado como tal na CTPS.

#### II – VASOS DE PRESSÃO

**a)** Atentar ao especificado nos itens **13.5.1.6 e 13.5.1.9 da NR 13**.

#### III – TUBULAÇÕES

Todo estabelecimento que possua tubulações, sistemas de tubulação ou linhas se obriga a dar cumprimento às determinações dos itens **13.6 e subitens da NR 13**, além de:

- a)** Providenciar de imediato um programa e um plano de inspeção que considere, no mínimo, as consequências para os trabalhadores, instalação e meio ambiente trazidas por possíveis falhas das tubulações, dando conhecimento ao Sindicato Profissional.
- b)** Possuir o fluxograma de engenharia das tubulações com a identificação da linha e seus acessórios.
- c)** Providenciar o relatório de inspeção em conformidade com o item **13.6.2.5 da NR 13**.
- d)** Enviar ao Sindicato Profissional, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico cópia do "Relatório de Inspeção" no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua elaboração emitida pelo profissional habilitado responsável pela inspeção.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO**

As empresas, em cumprimento ao disposto na **NR 05** deverão atentar para as seguintes disposições a esse respeito.

- a)** As empresas de lavanderias e similares, com 51 ou mais empregados, por força do enquadramento no grau de risco 02 estabelecido na **NR 04** deverão constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), além de cumprir ao estabelecido no item **1.4.1.1 da NR 01**.
- b)** A eleição será feita sem a constituição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos.
- c)** As empresas convocarão eleições para as CIPAS no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, dando publicidade ao ato e enviando, imediatamente, cópia ao Sindicato Profissional, devendo a realização das eleições ocorrer no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato.
- d)** Todo o processo eleitoral e respectiva apuração serão fiscalizados pela CIPA em exercício, excetuados os empregados que se candidatarem à reeleição. No caso de não existir CIPA a fiscalização do processo eleitoral incumbirá aos próprios candidatos.
- e)** Após a realização das eleições o Sindicato Profissional será comunicado do resultado, com indicação dos empregados eleitos e os respectivos suplentes.
- f)** Cópia do edital do início do processo eleitoral (de preferência digitalizada) deverá ser enviada ao Sindicato Profissional.
- g)** As empresas que tiverem menos de 51 (cinquenta e um) empregados deverão ter um responsável designado que terá treinamento anual conforme estabelecido na **NR 05**. Referido

treinamento deverá ser comprovado junto ao Sindicato Profissional por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico.

**h)** A empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional cópia do processo eleitoral da CIPA (de preferência digitalizada por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, devendo ainda comprovar o treinamento dos membros da CIPA, titulares e suplentes.

**i)** As empresas deverão atentar para as demais disposições constantes da **NR 05**, e suas alterações e atualizações.

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

**a)** Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com os equipamentos de proteção individual (EPI) e reconhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA, pelo menos, se houver.

**b)** As empresas se obrigam a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NR's em vigor, com especial atenção para a proteção de partes móveis das máquinas.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS**

As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato Profissional, quando solicitado, por qualquer meio de correspondência, inclusive eletrônico, no prazo de 10 (dez) dias, a comprovação do cumprimento da **NR 23**.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL**

As empresas, independentemente do regime tributário, do tipo societário e seguimento de atividade, estão obrigadas a cumprir a **NR 07**, observado o seguinte.

**a)** Os exames médicos laborais, periódicos, admissionais e demissionais, devem ter cópia entregue ao empregado e conterão, obrigatoriamente, procedimentos clínicos e complementares que possibilitem a efetiva avaliação dos danos e agravos à saúde, decorrente das condições, métodos e organização do trabalho, mantendo ainda os empregados informados

dos riscos e da qualidade de sua saúde e, ainda, informando-os sobre o desenvolvimento do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, quando for o caso

**b)** Cópia de todo o processo de elaboração e implementação do programa de controle da saúde e integridade física dos trabalhadores deverá ser remetido ao Sindicato Profissional por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo Sindicato Profissional e/ou seus conveniados serão aceitos pela empresa, bem como os fornecidos pelos órgãos de saúde Federais, Estaduais, Municipais e conveniados com o INSS e, ainda, os emitidos por médicos particulares, desde que contenham o carimbo e assinatura do médico visitado.

**a)** As declarações de comparecimento emitidas pelo setor de recepção do estabelecimento médico serão aceitas e, as ausências serão abonadas pelo tempo de atendimento no serviço de saúde e na locomoção até a empresa.

**b)** As ausências ao trabalho de que trata o item anterior, podem ocorrer em qualquer período do dia, seja matutino, vespertino ou noturno.

**c)** As empresas não poderão impedir que o trabalhador conclua o restante da jornada de trabalho referente a cada período mencionado no item "b", e caso isso ocorra, não poderá haver qualquer desconto nos proventos do trabalhador.

**d)** Se a não conclusão da jornada de trabalho mencionada no item "c", for por iniciativa do trabalhador, a empresa poderá descontar dos seus proventos, sem prejuízo do DSR.

#### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - REMOÇÃO DE ACIDENTADO OU DOENTE**

A empresa deverá providenciar de imediato o transporte do empregado por meio do serviço de remoção oficial, para a unidade de saúde mais próxima em caso de acidente ou mal súbito, desde que ocorram no local e em horário de trabalho.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS**

Com fulcro no item **1.5.7.2.1** e **1.6.5.1** da **NR 01**, as empresas, sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional, propiciará acesso aos documentos integrantes do “PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS”, item **1.5.3.1.1**, da referida NR.

**Parágrafo Único:** As empresas classificadas como ME e EPP, grau de risco 2, não sendo identificado exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a **NR 09**, estão isentas da elaboração do PGR, nos exatos termos do item **1.8.4** da **NR 01**, tendo em vista que o PGR visa integrar as disposições já previstas na **NR 07** e **NR 09**.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional, 02 (duas) vezes por ano, 10 (dez) dias após a solicitação, local e meios para fins de sindicalização, cuja data será convenionada de comum acordo entre a direção de cada empresa e o Sindicato Profissional, este representado por diretor ou elemento credenciado, sendo que a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**

O empregado, diretor do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, e desde que tenha sido devidamente convocado por seu Sindicato e tenha comunicado ao seu empregador, poderá deixar de comparecer ao trabalho no máximo 05 (cinco) dias no ano, sem prejuízo dos salários, para que participe de reuniões, cursos, seminários, congressos, encontros e assembleias.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Conforme estabelecido no artigo 8º, inciso VIII, da CF, é vedada a dispensa do empregado candidato nas eleições sindicais para membro da diretoria e conselho fiscal (efetivo e/ou suplente), desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o término do mandato.

**a)** O Sindicato Profissional informará às empresas, desde o momento da candidatura, os nomes dos empregados que disputarão os cargos de direção ou representação sindical.



**b)** Depois da eleição, o Sindicato Profissional comunicará, expressamente, às empresas os empregados que foram eleitos bem como o tempo de mandato, informando a data do início e término.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS DE LAVANDERIA PARA O SINDILAV**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2024 a 31/03/2025**

**a)** As empresas que tinham mais de 05 funcionários (as), em 01.04.2024, recolherão R\$14,47 (quatorze reais e quarenta e sete centavos), por funcionário (a), por parcela, em 10 parcelas, com vencimentos em 15.04.2024, 15.05.2024, 15.07.2024, 15.08.2024, 15.09.2024, 15.10.2024, 15.11.2024, 15.01.2025, 15.02.2025, 15.03.2025.

**b)** As empresas que tinham, em 01.04.2024, de zero até 05 funcionários (as), recolherão 10 parcelas de R\$ 64,80 (sessenta e quatro reais e oitenta centavos), cada uma, com vencimento nas mesmas datas citadas acima.

**c)** O não recolhimento das contribuições referidas implicará na multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

**d)** As empresas são obrigadas a enviar ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDILAV, até o dia 20 de junho de 2024, cópia da guia GFIP do FGTS, referente ao mês de maio de 2024, a fim de comprovar o número de empregados (as).

**e)** O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em agências bancárias, em guia própria, que será fornecida pela entidade sindical patronal.

**f)** Para as empresas que possuem mais de uma unidade, a cobrança será unificada em um só boleto. Nesse caso, é obrigatória a apresentação das diversas guias GFIP, para que o sindicato possa promover a unificação da cobrança.

**g)** Na guia de cobrança constará a informação de que será concedido 10% (dez por cento) de desconto para pagamento da contribuição à vista, sendo que a empresa que desejar o pagamento nessa condição, ou seja, com 10% (dez por cento) de desconto, desde que o pagamento seja à vista, deve solicitar o boleto avulso à secretaria do SINDILAV.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2024 a 31/03/2025**

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária

da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Sorocaba e Região – SINETUR realizada em 18/03/2024.

Considerando as Notas Técnicas nº 2, nº 3 e nº 13 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e com embasamento no Artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos Sindicatos e, em sua letra “e”, impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, ficam aprovadas as seguintes contribuições.

## **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

As empresas se obrigam a descontar dos salários de seus empregados, representados pelo sindicato profissional conveniente, a contribuição assistencial laboral aprovada pela categoria dos trabalhadores, em assembleia geral extraordinária realizada no dia 18/03/2024.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas efetuarão o desconto na folha de pagamento, em favor do sindicato profissional a importância de 5% (cinco por cento), sobre o salário já reajustado pela convenção coletiva de trabalho referente a data base, constante na folha de pagamento somente do mês em que houve o reajuste salarial, devendo as empresas encaminhar relação nominal dos empregados com salários e funções respectivamente, o pagamento deverá ser efetuado no dia 2 (dois) do mês seguinte, a título de contribuição negocial sindical.

**Parágrafo Segundo:** As empresas se obrigam ainda a repassar aos cofres do sindicato profissional, até o dia 2 (dois) de cada mês, os valores descontados dos empregados, no importe de 2% (dois por cento) ao mês dos respectivos salários, a título de contribuição assistencial.

**Parágrafo Terceiro:** O não repasse das contribuições na data mencionada acarretará atualização monetária na forma da lei, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante e juros de 1% (um por cento) ao mês, sendo que, em caso de cobrança judicial as empresas arcarão com os honorários advocatícios no importe de 20% (vinte por cento).

**Parágrafo Quarto:** No mês de desconto da contribuição negocial, a empresa não efetuará o desconto da contribuição assistencial.

**Parágrafo Quinto:** Cabe às empresas da base territorial do SINETUR-SOROCABA fazer o desconto das contribuições previstas na presente cláusula de todos os trabalhadores diretamente na folha de pagamento, contendo a descrição no holerite do valor descontado, sejam os empregados associados ou não do sindicato, salvo se apresentada pelo empregado a cópia da oposição feita no sindicato laboral, dentro do prazo estabelecido.

**Parágrafo Sexto:** Fica estabelecido que ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva a devolução de valores das contribuições previstas nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX – com AR, à Entidade Sindical Profissional, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, por ocasião da citação, além de comprovar o chamamento e aceitação na lide da Entidade Sindical Profissional.

Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, a Entidade Sindical Profissional deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias através de ordem de pagamento identificada, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, ou da celebração de acordo judicial, devidamente homologado.

## **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - OPOSIÇÃO DO EMPREGADO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2024 a 31/03/2025**

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Sorocaba e Região – SINETUR realizada em 18/03/2024.

O direito de oposição às contribuições aprovadas na assembleia geral extraordinária realizada em 18/03/2024 deverá ser exercido mediante manifestação por carta escrita de próprio punho e protocolada pessoalmente pelo trabalhador na sede, subsede(s) ou escritório(s) parceiro(s), que será(ão) informada(s) no site do sindicato profissional (sinetur.org.br), no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a realização da assembleia, ou seja, até 02/04/2024.

**Parágrafo Primeiro:** A carta de oposição deverá conter as seguintes informações para identificação: **a)** nome completo do empregado; CPF; RG; cargo que exerce na empresa – **b)** nome completo da empresa; CNPJ; endereço completo da empresa.

**Parágrafo Segundo:** A oposição do empregado feita através de documento assinado, individual e de próprio punho, e entregue na forma prevista na presente cláusula até o último dia aprovado para exercer o direito de oposição (02/04/2024), foi recebida para verificação, não sendo aceitas as “oposições padronizadas” ou “incentivadas por terceiros” e/ou entregues diretamente ao empregador, que possam caracterizar atitudes antissindicais.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - MUDANÇA DE ENDEREÇO / RAZÃO SOCIAL**

As empresas que atuam na base territorial das Entidades Sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho estão obrigadas a comunicar qualquer mudança de endereço ou razão social aos Sindicatos Profissional e patronal, no prazo de 15 (quinze) dias após a efetivação da mudança, bem como deverão efetuar o cadastramento da matriz e filiais.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - COMPROVANTE RECOLHIMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DO FGTS**

As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato Profissional cópia da DCTFWeb com o respectivo DARFs Previdenciário, por qualquer meio de correspondência, inclusive, por meio eletrônico, até 05 (cinco) dias após a data do pagamento de cada parcela, a fim de comprovar os valores pagos e o número de empregados.

**a)** Fica assegurado que o Sindicato Profissional participará na fiscalização do FGTS, em especial cumprimento da Resolução CC/FGTS 48/91, no que tange ao controle de depósito nas contas vinculadas de seus representados, exercitando a faculdade que o artigo 72 do Decreto nº 99.684/90 lhe assegura.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato Profissional, quando solicitado, no prazo de 10 (dez) dias, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - RECOLHIMENTO DO INSS / ATRASO**

A empresa que estiver em atraso com os recolhimentos referentes ao INSS e que como consequência venha a prejudicar o empregado pelo mesmo não ter direito aos benefícios, tais como: auxílio-doença, auxílio-natalidade e outros, estará obrigada a arcar com os prováveis prejuízos financeiros causados ao empregado.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA - REPASSE DAS MENSALIDADES DOS ASSOCIADOS DO SINDICATO PROFISSIONAL**

**a)** O Sindicato Profissional encaminhará às empresas, até o dia 20 de cada mês, a relação de seus associados e número de dependentes, assim como o valor das mensalidades.

**b)** As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas desses empregados.

**c)** O repasse do respectivo valor ao Sindicato Profissional será feito através de depósito bancário, em conta corrente a ser indicada, no prazo máximo de 05 (cinco) dias da data de pagamento do salário.

**d)** Não será exigido desconto nos casos de desligamento contratual no curso do mês, bem como na ocorrência de suspensão do contrato por benefício previdenciário, independente de maior formalidade de comunicação.

**e)** A empresa deverá retornar ao Sindicato Profissional o “controle de recolhimento de mensalidades” devidamente preenchido, com as indicações do desconto e do salário nominal do empregado bem como cópia do comprovante bancário de depósito.

**f)** A empresa que deixar de recolher ao Sindicato Profissional mensalidades associativas, dentro do prazo acima estipulado, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante acrescido de 1% (um por cento) de juros ao mês.

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS**

As Entidades Sindicais estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débito junto as mesmas, relativas às contribuições dos empregados, e ou, das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

a) Para fazer jus a tal exigência, as empresas requerentes deverão comprovar, no mesmo prazo, a regularidade dos recolhimentos sindicais, acordados nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – TRABALHO DECENTE**

Fica convencionado a adoção da “**Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – PARE E REPARE**”, do TST – Tribunal Superior do Trabalho, nomeadamente quanto à tipologia, tais como, “Assédio Moral e Interpessoal”, “Assédio Moral Institucional”, “Assédio Moral Vertical – Descendente e Ascendente”, “Assédio Moral Horizontal” e “Assédio Moral Misto”, no sentido de assegurar um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso.

a) A íntegra da cartilha pode ser acessada pelo link:

[https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/57349\\_0e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457](https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/57349_0e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457)

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - DIGNIDADE E DIVERSIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

As empresas da categoria se comprometem a respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, proporcionando ambiente seguro e saudável para seus empregados, respeitando a liberdade de associação e o reconhecimento do direito a negociação coletiva, comprometendo-se ainda ao combate de todas as formas de trabalho forçado, infantil ou degradante, devendo atuar na disseminação da cultura da tolerância à diversidade e em busca da eliminação de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho quer seja em virtude de raça, gênero, sexo, cor, origem, religião, condição social, idade, porte ou presença de deficiência física ou mental, ou qualquer tipo de doença, exaltando a cidadania e a meritocracia tanto nas políticas de recursos humanos quanto na execução das atividades laborativas.

### **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

O Sindicato Profissional ao convocar as empresas para reunião de esclarecimentos e apuração de denúncias feitas pelos trabalhadores da categoria profissional representada, que envolvam conflitos originados pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive no tocante à sua interpretação ou execução, ou ainda, descumprimento da legislação vigente e relações de trabalho, encaminhará convite ao Sindicato Patronal – SINDILAV para que compareça e, se solicitado, preste assistência à empresa convocada.

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO**

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo de que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação vigente.

**a)** Desde que ajuizada ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, a empresa responderá pelos honorários do advogado do Sindicato Profissional na proporção de 10% (dez por cento) do real valor da causa se houver condenação.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA SEXTA - ABRANGÊNCIA / AMPLITUDE**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá e beneficiará a todos os trabalhadores, associados ou não, nas empresas do setor de lavanderias e similares independentemente da função ou forma de contratação, excetuando-se os diferenciados e terceirizados, na forma da Lei, desde que não atuem na atividade fim da empresa.

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA - EFICÁCIA DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

As Entidades Sindicais subscritoras desta Convenção, Coletiva de Trabalho ou, eventuais Acordos Coletivos de Trabalho quando forem celebrados de forma conjunta, ou individual, bem como seus representados, reconhecem que tais instrumentos são lícitos a luz do artigo 7º, Inciso XXVI da Constituição Federal (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho), fazendo lei entre as partes devendo tais Instrumentos Coletivos ser rigorosamente cumpridos por seus signatários.

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO**

As partes reconhecem as convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho como direitos e interesses dos trabalhadores nos moldes do artigo 7º, incisos XXII e XXVI e artigo 8º, incisos III e VI, ambos da CF, e se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo de que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação vigente.

**a)** As Entidades Sindicais podem, independente de reclamação ou denúncia dos trabalhadores da categoria, notificar a empresa para o cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho e de anteriores, e Acordos Coletivos de Trabalho, por intermédio de notificação extrajudicial ou qualquer ato escrito, devendo as empresas, quando notificadas, comprovar o cumprimento das cláusulas ali constantes e prestando as informações necessárias, em caráter sigiloso, de qualquer cláusula requerida.

**b)** Com o objetivo de reduzir os riscos inerentes a atividade desempenhada dentro do estabelecimento ou fora dele, considerando inclusive que as normas de saúde e segurança são direitos e interesses da categoria, as Entidades Sindicais, na qualidade de legítimos representantes, têm o direito de solicitar as empresas, por notificação extrajudicial ou qualquer ato escrito, o cumprimento de quaisquer normas trabalhistas e normas regulamentadoras relacionadas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

**c)** Negando-se a empresa ao envio das informações, importará descumprimento e será ajuizada a respectiva ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho.

**Parágrafo Único:** Desde que ajuizada ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, a empresa responderá pelos honorários do advogado do Sindicato Profissional na proporção de 10% (dez por cento) do real valor da causa se houver condenação.

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA - MULTAS**

Fica estipulada multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo, por empregado e por evento, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo seu valor à parte prejudicada.

## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado, em qualquer caso, à aprovação da assembleia geral dos Sindicatos convenentes.

### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEGUNDA - PERÍODO DE NEGOCIAÇÃO – GARANTIA DE CONDIÇÕES**

Fica estabelecido que desde o início das negociações coletivas de trabalho até a formalização de novo instrumento coletivo de trabalho, quer por Convenção Coletiva de Trabalho ou decisão judicial, são garantidos o cumprimento dos benefícios sociais, demais garantias e cláusulas constantes da última Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA TERCEIRA - REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES**

Havendo a ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem a alteração das condições vigentes, fica assegurada a imediata reabertura das negociações entre as partes signatárias.

### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUARTA - RECONHECIMENTO MÚTUO DA LEGITIMIDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS**

As empresas e os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho cujos Sindicatos assinam, independente da legislação vigente, ou que vier a vigor, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, renunciando desde já, individualmente, a qualquer negociação com eventuais Sindicatos que se apresentem.

**a)** Cabe às Entidades Sindicais a defesa de quaisquer direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais, extrajudiciais e administrativas.



**b)** Cabe às Entidades Sindicais, por qualquer forma, zelar pelo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho e as normas relativas à segurança, saúde e higiene dos trabalhadores.

}

ALEX DA SILVA PEREIRA  
Presidente  
SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA

JOSE CARLOS LARocca  
Presidente  
SINDICATO INTERMUNICIPAL DE LAVANDERIAS NO ESTADO DE SAO PAULO -  
SINDILAV.

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

ATA AGE SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.